



REPÚBLICA POPULAR DE ANGOLA

ASSEMBLEIA DO POVO

# JUSTIÇA LABORAL

LEI DA JUSTIÇA LABORAL  
REGULAMENTO  
COMISSÕES LABORAIS PROVINCIAIS



---

IMPRESA NACIONAL - U.E.E. - 1982



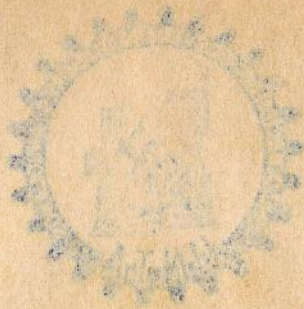
Lei n.º 9/81 — Lei da Justiça Laboral

Decreto executivo conjunto n.º 3/82  
— Regulamento da Lei da Justiça Laboral

Decreto executivo conjunto n.º 46/81  
— Sobre as Comissões Laborais Provinciais

LUCIO LARA





COMPOSTO  
E IMPRESSO  
NA  
IMPRESA NACIONAL U. E. E  
LUANDA



## Í N D I C E

	Pág.
LEI N.º 9/81 ... ..	7
LEI DA JUSTIÇA LABORAL ... ..	10
CAPÍTULO I:	
Disposições gerais ... ..	10
CAPÍTULO II:	
Comissões Laborais ... ..	11
CAPÍTULO III:	
Normas de procedimento ... ..	17
CAPÍTULO IV:	
Recursos ... ..	23
CAPÍTULO V:	
Disposições finais e transitórias ... ..	25
DECRETO EXECUTIVO CONJUNTO N.º 3/82 ... ..	29
REGULAMENTO DA LEI DA JUSTIÇA LABORAL	30
CAPÍTULO I:	
Elcção e nomeação das Comissões Laborais ...	30
CAPÍTULO II:	
Deveres, direitos e garantias dos membros das Comissões Laborais ... ..	33
CAPÍTULO III:	
Normas de procedimento ... ..	35
CAPÍTULO IV:	
Disposições gerais ... ..	49
DECRETO EXECUTIVO CONJUNTO N.º 46/81 ...	57



**LEI DA JUSTIÇA LABORAL**

ARQUIVO L. LARA



## **COMISSÃO PERMANENTE DA ASSEMBLEIA DO POVO**

**Lei n.º 9/81**  
**de 2 de Novembro**

Nas «Orientações Fundamentais para o Desenvolvimento Económico-Social da República Popular de Angola, no Período de 1978/80», estabelecidas pelo I Congresso do M. P. L. A., definiu-se com preocupação, entre outras, no campo da justiça, a extinção dos tribunais de trabalho e o aperfeiçoamento ou a criação de órgãos de aplicação da justiça no trabalho que velem pelo cumprimento dos deveres dos trabalhadores e resolvam os conflitos laborais.

Dando cumprimento à orientação assim superiormente traçada, constitui-se agora a Lei da Justiça Laboral em instrumento jurídico, aplicável à generalidade dos trabalhadores, plenamente capaz de materializar a necessária disciplina e a harmonia nas empresas, de contribuir para o aumento da produção e da produtividade das empresas e de facilitar a realização das tarefas da actual fase da Reconstrução Nacional.

Ao instituir-se o presente sistema de justiça, partiu-se da ideia de que é no ambiente onde surgem, que existem as melhores condições para resolver os conflitos de interesses e para encontrar as soluções certas para as questões resultantes da aplicação da disciplina às infracções aos deveres de trabalho.

Daí a importância atribuída e a esperança depositada nas comissões laborais de empresa.



Interessando, por outro lado, todos os trabalhadores e as suas organizações na administração da justiça laboral, através de órgãos democráticos, cuja criação, composição e funcionamento amplamente participam, responsabilizam-se, simultaneamente, pelo reforço da disciplina e pelo aumento da produtividade do trabalho.

A par disso, procura-se que o novo sistema de justiça seja factor de educação e formação das massas trabalhadoras.

Esse objectivo determinou a criação de um procedimento próprio, o processo educativo, aplicável a pequenas faltas de natureza disciplinar e que tem por fim levar o infractor a reconhecer o erro em que caíu e a fazer a sua auto-crítica, criando na empresa um clima de entendimento, concórdia e respeito, que contribua para a elevação do nível da consciência e da moral socialista dos trabalhadores.

Definindo e assente o princípio da competência disciplinar da direcção das empresas, as comissões laborais funcionam, no domínio da disciplina, com instâncias para que o trabalhador punido e inconformado poderá recorrer.

Apenas se exceptuam do esquema da Lei da Justiça Laboral as questões disciplinares dos trabalhadores nomeados, atenta a natureza especial do vínculo de trabalho, em tais casos.

No domínio dos conflitos de trabalho, excluem-se também da competência dos órgãos de justiça laboral as questões emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais que, pela sua complexidade e tecnicidade, interessa que continuem a ser decididas pelos tribunais.

Diga-se o mesmo das questões resultantes da efectivação da responsabilidade material dos trabalhadores, conexa ou não com responsabilidade criminal, sob certas condições estabelecidas na Lei Geral do Trabalho.



Desejando-se uma justiça rápida e de aplicação oportuna, procura a presente Lei criar um sistema simples e flexível de justiça, quer no que respeita à atribuição de competências, quer estabelecendo normas de procedimento que são essencialmente linhas orientadoras dos sujeitos e participantes processuais.

Entretanto, as comissões laborais constituem verdadeiros órgãos de administração de justiça, pelo que se estabelece para os seus membros um esquema de impedimentos muito semelhante ao que se aplica aos juizes.

E convindo prestigiar a justiça do trabalho e dar eficácia às suas decisões, não só se lhes concede força executiva igual à das sentenças, como se obrigam os seus destinatários a cumpri-las, sob pena de incorrerem nas penas do crime de desobediência qualificada, aplicáveis pelo foro criminal competente.

Previu-se, por outro lado, na cúpula dos órgãos de justiça laboral uma Comissão Laboral Nacional, que não constitui instância de recurso, mas que pode funcionar, em casos bem determinados, como tribunal de revisão das decisões dos restantes órgãos, com fundamento sempre e apenas em violação da lei, competindo-lhe paralelamente promover a publicação de directrizes com vista à aplicação uniforme do direito do trabalho.

Concede-se, por último aos sindicatos a faculdade legal de participação nas questões submetidas à apreciação das comissões laborais, quer em defesa dos trabalhadores, quer no exercício de um direito próprio dando pareceres, fazendo requerimentos de prova, solicitando o exame de documentos e contribuindo, de uma forma geral, para o esclarecimento da verdade.

Essa participação, a colegialidade dos órgãos de justiça laboral da base ao topo, o carácter electivo das comissões laborais das empresas, a livre revogabilidade do mandato dos seus membros e o carácter educativo e formativo do processo realizam a institucionalização, no domínio do trabalho, de um sistema pedagógico,



participado e democrático, virado para a formação do Homem Novo, a constante elevação da consciência das massas trabalhadoras e o lançamento das bases sobre que irá edificar-se, nas condições concretas do nosso País, a sociedade socialista, sentida aspiração do Povo Angolano e objectivo estratégico da sua Revolução.

Nestes termos, ao abrigo da alínea *b*) do artigo 38.º da Lei Constitucional e no uso da faculdade conferida pela alínea *i*) do artigo 53.º da mesma lei, a Assembleia do Povo decreta e eu assino e faço publicar o seguinte:

## **Lei da Justiça Laboral**

### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

##### **ARTIGO 1.º**

###### **(Órgãos de Justiça Laboral)**

1. Pela presente lei, são criados os órgãos de administração da justiça laboral e estabelecidas as normas fundamentais da sua organização e funcionamento.

2. São órgãos de Justiça Laboral:

- a*) A Comissão Laboral da Empresa;
- b*) A Comissão Laboral de Município;
- c*) A Comissão Laboral de Província;
- d*) A Comissão Laboral Nacional.

3. A Comissão Laboral de Empresa tomará a designação de Comissão Laboral de Comuna quando se verificarem as circunstâncias previstas no artigo 9.º.

##### **ARTIGO 2.º**

###### **(Comissões Laborais)**

As Comissões Laborais são órgãos democráticos de administração da justiça laboral, em cuja compo-



sição e funcionamento, participam amplamente os trabalhadores e suas organizações, sendo seu objectivo a aplicação da legislação do trabalho e o reforço da disciplina e contribuindo pela sua actuação para o aumento da produtividade do trabalho e o fortalecimento da moral socialista.

### ARTIGO 3.º

#### (Competência das Comissões Laborais)

1. As Comissões Laborais conhecem e decidem os conflitos de trabalho e os recursos interpostos da aplicação de medidas disciplinares.

2. Exceptuam-se da competência das Comissões Laborais, para além dos casos especialmente previstos na lei, os conflitos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais e as questões disciplinares dos trabalhadores nomeados, que serão regulamentados por lei específica.

3. Consideram-se conflitos de trabalho as questões surgidas, nos diversos domínios da legislação do trabalho, entre trabalhadores e empresas por motivo do estabelecimento, execução ou extinção da relação jurídico-laboral.

4. Denominam-se empresas, para efeitos da presente lei, os organismos do Estado, as empresas — estatais, mistas, privadas e cooperativas — as organizações de massas e outras organizações sociais.

## CAPÍTULO II

### COMISSÕES LABORAIS

#### SECÇÃO I

#### Da Comissão Laboral de Empresa

### ARTIGO 4.º

#### (Criação)

1. São criadas Comissões Laborais em todas as empresas com mais de vinte e cinco trabalhadores.



2. Sempre que o número de trabalhadores ou outras circunstâncias da empresa o justifiquem, poderá ser criada mais que uma Comissão Laboral.

3. Para as empresas da mesma área com menos de vinte e cinco trabalhadores são criadas comissões laborais comuns.

4. A criação das comissões laborais referidas nos números 2. e 3. deve ser confirmada pelos órgãos sindicais competentes.

#### ARTIGO 5.º

##### (Composição e eleição)

1. A Comissão Laboral de Empresa será composta por cinco membros efectivos e dois suplentes eleitos pelo período de dois anos, em Assembleia de Trabalhadores.

2. O órgão sindical competente será responsável pela preparação e realização da eleição.

3. Os candidatos à Comissão Laboral serão propostos pelo órgão sindical competente, devendo a composição da comissão reflectir a situação concreta da empresa e integrar elementos da respectiva direcção ou indicados por ela.

4. A Comissão Laboral elegerá entre os seus membros, um coordenador e um coordenador adjunto.

5. Um dos membros da Comissão Laboral desempenhará as funções de secretário.

6. O mandato de cada um dos membros da Comissão Laboral é revogável por decisão da Assembleia de Trabalhadores.

7. Sempre que a Comissão Laboral não desempenhe as tarefas que lhe competem, dever-se-á proceder a nova eleição.

#### ARTIGO 6.º

##### (Competência)

1. Compete à Comissão Laboral de Empresa, conhecer e decidir os conflitos resultantes da aplicação da



Lei Geral do Trabalho e legislação complementar, nomeadamente:

- a) Decorrentes do estabelecimento, execução e extinção da relação jurídico-laboral;
- b) Surgidos nos domínios da formação profissional e da promoção;
- c) Surgidos da aplicação da regulamentação da duração de trabalho, da concessão de férias e de licenças por interesses sociais e pessoais;
- d) Surgidos no campo da protecção e higiene no trabalho, da situação material e cultural dos trabalhadores, bem como da promoção e protecção à mulher e aos menores, se estes conflitos disserem respeito a direitos e deveres jurídico-laborais.

2. Compete à Comissão Laboral de Empresa conhecer e decidir os recursos interpostos pelos trabalhadores das medidas disciplinares aplicadas pela direcção da empresa.

#### ARTIGO 7.º

##### (Processo educativo)

1. A Comissão Laboral de Empresa poderá conhecer directamente das infracções disciplinares cometidas pelos trabalhadores, sempre que a direcção da empresa o solicite.

2. A actividade referida no número anterior assimirá a natureza de processo educativo e só terá lugar nos casos de infracções disciplinares de pequena gravidade, de reduzidos efeitos no processo produtivo, e sem incidência relevante no estado geral da disciplina no local de trabalho, nomeadamente meras faltas de respeito.

3. O processo educativo poderá ser solicitado pelo órgão sindical competente, quando a direcção da empresa não use do poder disciplinar que a lei lhe confere, no prazo de quinze dias, a contar do conhecimento que teve da infracção.



4. O processo educativo terá como principal objetivo levar o infractor a reconhecer o erro que cometeu, a repará-lo e a evitar a sua repetição, criar na empresa um clima de entendimento, concórdia e respeito e contribuir para a elevação do nível de consciência e da moral socialista dos trabalhadores.

5. Em resultado da instauração do processo educativo deverá o infractor fazer a sua autocrítica e reparar moralmente a ofensa, pedindo desculpa ao ofendido.

6. Das resoluções tomadas no âmbito do processo educativo não há recurso.

#### ARTIGO 8.º

##### (Quorum)

A Comissão Laboral de Empresa poderá decidir desde que se encontrem presentes o coordenador ou o coordenador adjunto e mais dois membros. As decisões serão tomadas por maioria simples.

#### ARTIGO 9.º

##### (Comissão Laboral de Comuna)

1. Nas comunas em que as características das empresas nelas situadas o aconselhem, particularmente nas zonas rurais, será criada uma Comissão Laboral de Comuna de composição e competência idênticas às da Comissão Laboral de Empresa.

2. Os membros da Comissão Laboral de Comuna serão eleitos em assembleia de trabalhadores de toda a comuna, a qual poderá funcionar de forma descentralizada. Aplicam-se as demais regras relativas à eleição da Comissão Laboral de Empresa.

#### SECÇÃO II

#### Da Comissão Laboral de Município

#### ARTIGO 10.º

##### (Criação)

1. Em cada Município é criada uma Comissão Laboral de Município.



2. Uma Comissão Laboral de Município poderá ter competência para vários municípios da mesma província.

3. Nos municípios que o justifiquem poderá ser criada mais que uma Comissão Laboral de Município.

#### ARTIGO 11.º

##### (Composição e nomeação)

1. A Comissão Laboral de Município será composta por três membros efectivos, um dos quais coordenará e dois suplentes, todos nomeados pelos Ministros da Justiça e do Trabalho e Segurança Social, depois de obtido o parecer da UNTA Provincial.

2. A nomeação recairá de preferência em trabalhadores que já tenham desempenhado ou ainda desempenhem funções de assessor popular nos tribunais.

3. Na falta de um dos elementos efectivos será chamado um dos suplentes.

#### ARTIGO 12.º

##### (Competência)

1. Compete à Comissão Laboral de Município, conhecer e decidir:

- a) Os conflitos de trabalho quando não exista Comissão Laboral de Empresa;
- b) Os recursos das decisões das Comissões Laborais de Empresa da sua área, em matéria de conflitos;
- c) Os recursos interpostos pelos trabalhadores das medidas disciplinares aplicadas pela direcção da empresa, quando não exista Comissão Laboral de Empresa.

2. A Comissão Laboral de Município, em cooperação com o órgão sindical competente, deverá orientar e apoiar as Comissões Laborais de Empresa da sua área.



### SECÇÃO III

#### Da Comissão Laboral de Província

##### ARTIGO 13.º

###### (Criação, composição e nomeação)

1. É criada em cada província, uma Comissão Laboral de Província.

2. A Comissão Laboral de Província será composta por três membros efectivos, um dos quais coordenará, e dois suplentes, todos nomeados pelos Ministros da Justiça e do Trabalho e Segurança Social, depois de obtido o parecer da UNTA Provincial.

3. Aplica-se à Comissão Laboral de Província o disposto nos números 2. e 3. do artigo 11.º.

##### ARTIGO 14.º

###### (Competência)

1. Compete à Comissão Laboral de Província conhecer e decidir em última instância os recursos interpostos das Comissões Laborais de Município e das decisões das Comissões Laborais de Empresa, em matéria disciplinar.

2. A Comissão Laboral de Província, em cooperação com o órgão sindical competente, deverá orientar e apoiar as Comissões Laborais de Município e de Empresa.

### SECÇÃO IV

#### Da Comissão Laboral Nacional

##### ARTIGO 15.º

###### (Criação, composição e nomeação)

1. É criada para toda a área do território nacional uma Comissão Laboral Nacional com sede em Luanda.

2. A Comissão Laboral Nacional será composta pelo coordenador e mais três membros, nomeados pelo Chefe do Governo sob proposta dos Ministros da Justiça e do Trabalho e Segurança Social, depois de obtido o parecer do Secretariado-Geral da U. N. T. A.



## ARTIGO 16.º

### (Competência)

1. Compete à Comissão Laboral Nacional propor aos Ministros da Justiça e do Trabalho e Segurança Social a aprovação e publicação de normas ou instruções no sentido de ser garantida uma aplicação uniforme do direito do trabalho pelas Comissões Laborais de Província, Município e Empresa.

2. A Comissão Laboral Nacional officiosamente, ou a pedido do Procurador Geral da República, dos Ministros da Justiça e do Trabalho e Segurança Social e do Secretário Geral da U. N. T. A., poderá proceder à revisão de decisões transitadas em julgado há menos de um ano, com fundamento em violação da lei.

## CAPÍTULO III

### NORMAS DE PROCEDIMENTO

## ARTIGO 17.º

### (Legitimidade)

Poderão recorrer às Comissões Laborais:

- a) Os trabalhadores que tenham interesse directo no conflito;
- b) As direcções de empresa, com interesse directo no conflito.

## ARTIGO 18.º

### (Prazo)

Fora dos casos previstos na lei, o direito de recorrer às Comissões Laborais extingue-se decorridos seis meses sobre a data em que qualquer das partes tomou conhecimento dos factos que fundamentam a sua pretensão.

## ARTIGO 19.º

### (Forma da petição)

1. A petição ou requerimento deverá ser apresentada através de uma das seguintes formas:

- a) Por escrito, descrevendo breve e claramente os factos que motivam o pedido, apresen-



- tando as provas existentes e caracterizando a natureza da solicitação;
- b) Verbalmente, perante a Comissão Laboral competente, a qual deverá elaborar auto de declarações com todos os elementos referidos na alínea anterior.

#### ARTIGO 20.º

##### (Participação dos Sindicatos)

Os sindicatos, através de representantes ou mandatários e em qualquer momento e estado do processo, poderão perante as Comissões Laborais, não só intervir em defesa dos trabalhadores, como também terão o direito de dar o seu parecer, fazer requerimentos de prova, solicitar a apresentação de documentos e, de uma forma geral, fazer recomendações para o esclarecimento da questão.

#### ARTIGO 21.º

##### (Colaboração de outras entidades)

Com vista ao bom desempenho das suas funções, as Comissões Laborais poderão solicitar, a qualquer entidade, as informações e elementos de prova que considerem necessários.

#### ARTIGO 22.º

##### (Notificações)

1. As Comissões Laborais poderão chamar ao processo não só as partes envolvidas no conflito e os seus representantes ou mandatários, mas também qualquer outra pessoa, considerada necessária ao esclarecimento da questão.

2. As empresas serão obrigadas a facilitar a comparecência dos trabalhadores perante os órgãos de justiça laboral.



3. O chamamento far-se-á por notificação escrita e através da direcção da empresa.

4. Quando as partes estiverem ausentes da empresa e seja desconhecida a sua residência ou domicílio, serão chamadas por qualquer outro meio.

5. As notificações às partes para comparecerem ou para participarem em qualquer acto deverão ser feitas com uma antecedência mínima de cinco dias, se prazo maior não estiver legalmente estabelecido.

#### ARTIGO 23.º

##### (Dever de comparecer)

Ninguém poderá recusar-se a comparecer perante as Comissões Laborais, desde que devidamente convocado, salvo as excepções previstas na lei.

#### ARTIGO 24.º

##### (Falta de comparência)

1. As pessoas devidamente notificadas que não comparecerem perante a Comissão Laboral no dia, hora e local designados, nem justificarem a falta no prazo de cinco dias, incorrerão em multa de montante a fixar em tabela aprovada por despacho conjunto dos Ministros do Trabalho e Segurança Social e das Finanças.

2. Se a multa não for paga no prazo legal, extrair-se-á certidão para efeitos de cobrança coerciva.

3. A multa reverterá para o Orçamento Geral do Estado.

#### ARTIGO 25.º

##### (Impedimentos e suspensões)

1. Os membros das Comissões Laborais que estejam ligados por vínculos familiares a qualquer das partes, que tenham interesse pessoal na questão ou que antes, noutra função ou qualidade, nela tenham tido intervenção, ficarão impedidos de participar na apreciação e resolução do conflito.



2. Terão legitimidade para requerer a declaração de impedimento as partes e os sindicatos que intervenham no processo ao abrigo da faculdade concedida pelo artigo 20.º.

3. Os membros que se encontrem nas condições do número 1. devem declarar-se impedidos, sem prejuízo da questão do impedimento poder ser levantada officiosamente pela comissão laboral a quem, em qualquer caso, competirá a respectiva decisão.

#### ARTIGO 26.º

##### (Conciliação)

1. As Comissões Laborais deverão efectuar diligências de conciliação, depois de apresentada a petição ou em qualquer fase do processo sempre que julguem a conciliação possível.

2. Havendo acordo deverão os respectivos termos ser reduzidos a escrito assinado pelas partes.

#### ARTIGO 27.º

##### (Formação do processo)

A petição ou requerimento, bem como os restantes documentos que forem apresentados, formarão um processo, do qual deverão constar todos os depoimentos e demais actos que se forem produzindo na respectiva tramitação.

#### ARTIGO 28.º

##### (Tramitação do processo)

1. A Comissão Laboral deverá dar início ao processo no prazo máximo de cinco dias, contados a partir da data em que for apresentada a petição ou requerimento.

2. A forma dos actos processuais será a mais simples e adequada ao apuramento da verdade e à obtenção de uma solução justa.



## ARTIGO 29.º

### (Contestação)

1. Recebida e autuada a petição ou requerimento, a Comissão Laboral dá-la-á a conhecer à parte contrária, notificando-a para contestar no prazo de oito dias.

2. A forma da contestação aplicam-se as regras contidas no artigo 19.º

3. A falta de contestação determina, em princípio, a imediata condenação no pedido formulado, sem necessidade de audiência..

4. A regra do número anterior não se aplica quando a Comissão Laboral entender que o pedido é manifestamente ilegal ou que é necessário proceder a diligência de prova para se alcançar uma solução justa.

## ARTIGO 30.º

### (Audiência)

1. Terminado o prazo de contestação a Comissão Laboral deverá marcar, para data compreendida entre dez dias no mínimo e vinte dias no máximo uma audiência para produção e apreciação das provas oferecidas.

2. Para a audiência, serão convocadas as partes interessadas e seus representantes ou mandatários bem como as testemunhas indicadas.

3. No caso de faltar alguma ou ambas as partes e não se encontrarem representadas, caberá à Comissão Laboral decidir se a audiência é efectuada ou adiada para outra data.

4. A Comissão Laboral poderá convidar representantes de qualquer organismo estatal ou social, bem como trabalhadores da empresa onde surgiu o conflito a participarem na análise e discussão da causa.

5. Se a audiência não terminar quer por falta de tempo, quer pela necessidade de proceder a diligências complementares de prova, a Comissão Laboral designará, desde logo, a data para a continuação dos trabalhos.



## ARTIGO 31.º

### (Decisão)

1. O processo terminará por uma decisão da Comissão Laboral em forma de resolução.

2. A resolução terá de ser escrita, devidamente fundamentada, proferida no prazo máximo de oito dias e notificada às partes.

3. As partes poderão solicitar e obter cópia da resolução tomada.

## ARTIGO 32.º

### (Força executiva das resoluções e acordos)

1. As resoluções e os acordos previstos no artigo 26.º são de cumprimento obrigatório e constituem título executivo.

2. No caso de não cumprimento da resolução da Comissão ou do acordo das partes, no prazo legal ou convencionalmente fixado, a Comissão Laboral remeterá cópia da decisão ou acordo ao representante do Ministério Público do Tribunal competente que promoverá oficiosamente a execução em forma sumária e com prioridade sobre qualquer outro serviço.

## ARTIGO 33.º

### (Consequência do não cumprimento das resoluções e acordos)

1. A parte que, no prazo máximo de um mês, não cumprir as obrigações que lhe forem impostas, por uma resolução transitada em julgado ou por um acordo devidamente homologado, incorrerá na pena aplicável ao crime de desobediência.

2. A sanção prevista no número anterior não será aplicada, quando a parte faltosa prove impossibilidade de cumprimento ou apresente outra razão justificativa.

3. Se a parte faltosa for uma empresa, a pena prevista no número 1. será suportada pelos elementos da direcção responsáveis pelo não cumprimento da resolução ou acordo.



## CAPÍTULO IV

### RECURSOS

#### SECÇÃO I

#### (Recursos em matéria de conflitos)

##### ARTIGO 34.º

##### (Interposição de recurso)

1. Cada uma das partes no conflito tem o direito de recorrer das resoluções das Comissões Laborais.

2. O recurso será interposto para a comissão laboral imediatamente superior no prazo de quinze dias, a contar da data da notificação.

3. O requerimento de interposição do recurso deverá ser apresentado perante a comissão laboral de cuja resolução se recorre e descrever as razões de facto ou de direito que fundamentam a pretensão do recorrente.

4. A forma do requerimento de interposição do recurso aplicar-se-á o disposto no artigo 19.º.

5. Com a interposição do recurso poderá o recorrente juntar documentos e requerer produção complementar de prova.

6. Nenhuma das partes poderá indicar mais de duas testemunhas por cada facto nem requerer a inquirição de testemunhas já ouvidas sobre os mesmos factos.

##### ARTIGO 35.º

##### (Resposta da parte recorrida)

1. Junto ao processo o requerimento de interposição do recurso, será notificada a parte contrária para responder, querendo, no prazo de oito dias.

2. Aplicar-se-á à resposta o disposto nos números 3, 4, 5 e 6 do artigo anterior.

##### ARTIGO 36.º

##### (Subida do processo)

O processo subirá à comissão laboral superior, dentro de três dias no máximo, depois de apresentada a resposta ou esgotado o prazo para a sua apresentação.



## ARTIGO 37.º

### (Produção complementar de prova)

1. A Comissão Laboral competente para apreciar o recurso poderá ordenar, oficiosamente, novas diligências de prova, sempre que as considerar necessárias ao apuramento da verdade.

2. No uso da faculdade conferida pelo número anterior a comissão laboral poderá remeter o processo às instâncias inferiores sempre que se justifique o seu reexame.

## ARTIGO 38.º

### (Efeitos de recurso)

O recurso das resoluções das comissões laborais em nenhuma instância tem efeito suspensivo.

## SECÇÃO II

### Dos recursos em matéria disciplinar

## ARTIGO 39.º

### (Recurso da aplicação de medidas disciplinares)

1. O trabalhador que não se conformar com a medida disciplinar que lhe for aplicada pela empresa, salvo a de admoestação privada não registada, tem o direito de recorrer para a Comissão Laboral de Empresa ou quando esta não exista para a Comissão Laboral de Município.

2. O prazo de interposição do recurso é de quinze dias, contados a partir da data em que o trabalhador tome conhecimento por escrito da medida disciplinar aplicada.

3. À forma de interposição do recurso aplicar-se-á o disposto no artigo 19.º.

## ARTIGO 40.º

### (Recurso das resoluções das Comissões Laborais)

1. Das resoluções das comissões laborais actuando como instância de recurso poderão recorrer tanto o trabalhador como a empresa.



2. O recurso é interposto para a Comissão Laboral de Província, no prazo de oito dias a contar da notificação da resolução de que se recorre.

#### ARTIGO 41.º

##### (Efeito dos recursos)

Os recursos em matéria disciplinar não têm efeito suspensivo, salvo no caso da medida disciplinar de admoestação perante a assembleia de trabalhadores.

#### ARTIGO 42.º

##### (Disposições subsidiárias)

Em tudo o que não esteja especialmente regulado são aplicáveis os recursos em matéria disciplinar as disposições da secção anterior.

### CAPÍTULO V

#### DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

#### ARTIGO 43.º

##### (Instalação das Comissões Laborais)

1. As Empresas obrigam-se a ceder locais apropriados e demais condições necessárias ao funcionamento das Comissões Laborais de Empresa.

2. Os Ministérios da Justiça e do Trabalho e Segurança Social procederão à instalação das restantes comissões laborais.

#### ARTIGO 44.º

##### (Extinção dos Tribunais de Trabalho)

1. É atribuída competência ao Ministro da Justiça para através de decreto executivo declarar extintos os actuais Tribunais de Trabalho logo que entrem em funcionamento os órgãos de justiça laboral da respectiva área de jurisdição.



2. É conferida aos tribunais comuns competência para conhecer e julgar as questões emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, as transgressões da legislação de trabalho e os crimes contra a produção, a qual passarão a exercer a partir do momento que forem extintos os Tribunais de Trabalho.

3. Os processos pendentes nos Tribunais de Trabalho à data da sua extinção, ainda que versem sobre matéria da competência dos órgãos de justiça laboral, prosseguirão os seus termos até final nos tribunais comuns.

4. Os processos referidos nos números 2. e 3. continuam a regular-se pelas normas de processo actualmente aplicáveis, com as alterações que o Ministro da Justiça julgue conveniente introduzir.

#### ARTIGO 45.º

##### (Regulamentação e resolução de dúvidas)

1. Compete aos Ministros da Justiça e do Trabalho e Segurança Social em colaboração com a U.N.T.A., regulamentar a presente lei, através de decretos executivos conjuntos.

2. As dúvidas que se suscitarem na interpretação e aplicação da presente lei, serão resolvidas por decreto executivo conjunto dos Ministros da Justiça e do Trabalho e Segurança Social.

#### ARTIGO 46.º

##### (Entrada em vigor)

Esta lei entra em vigor a 11 de Novembro de 1981.

Vista e aprovada pela Assembleia do Povo.

Publique-se.

Gabinete do Presidente da República, em Luanda,  
26 de Outubro de 1981.

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

(*Diário da República* n.º 258, 1.ª série, de 1981).



**Regulamento da Lei da Justiça Laboral**



# Ministérios da Justiça e do Trabalho e Segurança Social

## Gabinetes dos Ministros

### Decreto executivo conjunto n.º 3/82

de 11 de Janeiro

Através da Lei da Justiça Laboral, foram criados os órgãos da administração da justiça laboral e estabelecidas as normas fundamentais da sua organização e funcionamento.

No sentido de estabelecer igualmente as regras a que deverão obedecer a eleição e a nomeação das Comissões Laborais até ao nível da Província, assim como os direitos e deveres dos respectivos membros, achou-se conveniente elaborar o presente regulamento.

Servirá ainda o regulamento, para determinar os termos que serão observados no exame das questões submetidas a apreciação das Comissões Laborais.

Considerando que o artigo 45.º da Lei da Justiça Laboral dá competência aos Ministros do Trabalho e Segurança Social e da Justiça para regulamentar a referida lei com a colaboração da UNTA.

No uso da faculdade conferida pelo artigo 62.º da Lei Constitucional, determina-se o seguinte:

Artigo 1.º — 1. É aprovado o Regulamento da Lei n.º 9/81, de 2 de Novembro (Lei da Justiça Laboral) que vai anexo ao presente decreto executivo conjunto e dele faz parte integrante.

2. O Regulamento contém as regras a que deverão obedecer a eleição e a nomeação das Comissões Laborais, os direitos e deveres dos respectivos membros e ainda os termos a observar no exame das questões submetidas à sua apreciação.



Art. 2.º — As disposições do presente diploma não são aplicáveis à Comissão Laboral Nacional.

Art. 3.º — As dúvidas que suscitarem na aplicação do presente diploma serão resolvidas por despacho conjunto dos Ministros da Justiça e do Trabalho e Segurança Social.

Este decreto executivo conjunto entra em vigor na data da sua publicação no *Diário da República*.

Gabinetes dos Ministros, em Luanda, 18 de Novembro de 1981. — O Ministro da Justiça, *Diógenes Boavida*. — O Ministro do Trabalho e Segurança Social, *Horácio Pereira Brás da Silva*.

## Regulamento da Lei da Justiça Laboral

### CAPÍTULO I

### ELEIÇÃO E NOMEAÇÃO DAS COMISSÕES LABORAIS

#### SECÇÃO I

#### Eleição da Comissão Laboral de Empresa. Revogação de mandato

##### ARTIGO 1.º

##### (Requisitos para ser membro da Comissão Laboral de Empresa)

Todo o candidato a membro da Comissão Laboral de Empresa deverá reunir os seguintes requisitos:

- a) Ser cidadão angolano maior de 18 anos;
- b) Ter uma escolaridade ou os conhecimentos adequados ao desempenho das funções;
- c) Não pertencer ao órgão sindical da empresa;
- d) Não ser director, gerente ou administrador da empresa;
- e) Ter uma atitude consciente perante o trabalho e ser disciplinado;



- f) Não ter sido sancionado por violação da disciplina laboral ou, tendo-o sido, estar já reabilitado;
- g) Ter boa conduta social, dentro e fora da empresa;
- h) Não ter sido membro activo de qualquer organização de carácter fascista, nomeadamente da UNITA, UPA/FNLA, FLEC ou de outras da mesma natureza.

#### ARTIGO 2.º

##### (Publicação e exame da lista de candidatos)

1. O órgão sindical competente deverá organizar a lista dos candidatos a membros da Comissão Laboral de Empresa, tornando-a pública de forma a poder ser examinada pelos trabalhadores, sempre que possível, com a antecedência de 15 dias relativamente à data marcada para a eleição.

2. Qualquer pessoa poderá denunciar ao órgão sindical a falta de algum ou alguns dos requisitos previstos no artigo anterior em qualquer dos candidatos constantes da lista publicada.

#### ARTIGO 3.º

##### (Acta da Assembleia de Trabalhadores)

1. Uma cópia da acta da Assembleia de Trabalhadores em que seja eleita a Comissão Laboral da Empresa deverá ser remetida, logo que possível, à Comissão Laboral de Província.

2. A Comissão Laboral de Província fornecerá à Comissão Laboral de Município competente, os elementos contidos na acta referida no número anterior.

3. No caso de eleição de Comissão Laboral de Empresa em empresas da mesma área com menos de 25 trabalhadores (artigo 4.º, n.º 3 da Lei da Justiça Laboral) ou de Comissão Laboral de Comuna (artigo 9.º da Lei da Justiça Laboral) o elenco de candidatos deve ser dado a conhecer previamente aos trabalhadores de todas as empresas abrangidas pela comissão a eleger.



#### ARTIGO 4.º

**(Revogação do mandato. Exame de actuação da Comissão Laboral de Empresa pela Assembleia de Trabalhadores)**

1. Quando se verifique a ocorrência de factos ligados ao desempenho das funções que possam constituir fundamento para a revogação do mandato de algum dos membros da Comissão Laboral de Empresa, deverá esta, após decisão do colectivo, comunicar tais factos ao órgão sindical competente para que este os submeta a apreciação pela Assembleia de Trabalhadores, sem prejuízo de poder determinar, desde logo, a suspensão do mandato do membro em causa.

2. Ao órgão sindical competente cabe tomar a iniciativa de convocar a Assembleia de Trabalhadores no caso referido no número anterior e ainda quando se trate de apreciar globalmente a actuação da Comissão Laboral de Empresa que não cumpra as tarefas que lhe competem.

#### SECÇÃO II

#### **Nomeação das Comissões Laborais do Município e de Província**

#### ARTIGO 5.º

**(Requisitos para ser membros das Comissões Laborais de Município e de Província)**

São aplicáveis aos trabalhadores a nomear para membros das Comissões Laborais de Município e de Província, as disposições da secção anterior relativas aos requisitos pessoais, devendo ainda ter-se em atenção o disposto na Lei da Justiça Laboral sobre a preferência por trabalhadores que desempenhem ou tenham desempenhado funções de assessores populares nos tribunais.

#### ARTIGO 6.º

**(Parecer prévio da UNTA Provincial)**

1. Os Ministros do Trabalho e Segurança Social e da Justiça ordenarão que a lista de trabalhadores que



pretendem nomear seja entregue à UNTA Provincial, com a antecedência devida, a fim de que esta possa dar o seu parecer no prazo mínimo de 15 dias e se o entender, sujeitar o elenco de elementos propostos a apreciação pelos trabalhadores da Província.

2. Na falta de resposta da UNTA Provincial dentro do prazo que lhe seja fixado pelos Ministros, presume-se a aceitação da lista proposta e poderão a qualquer momento ser nomeados os trabalhadores que dela constam.

#### ARTIGO 7.º

##### **(Responsabilidade das Comissões Laborais de Província)**

As Comissões Laborais de Província serão responsáveis perante a Comissão Laboral Nacional pela actividade de todas as Comissões da respectiva área de jurisdição.

### CAPÍTULO II

#### **DEVERES, DIREITOS E GARANTIAS DOS MEMBROS DAS COMISSÕES LABORAIS**

#### ARTIGO 8.º

##### **(Deveres, direitos e garantias dos membros das Comissões Laborais)**

No desempenho das suas funções, os membros das Comissões Laborais deverão cumprir os deveres e beneficiarão dos direitos e garantias previstos nos artigos seguintes.

#### ARTIGO 9.º

##### **(Deveres dos membros das Comissões Laborais)**

Os membros das Comissões Laborais têm os seguintes deveres:

- a) Comparecer assídua e pontualmente às actividades das Comissões em que devem tomar parte;
- b) Participar activamente nas tarefas das Comissões e responsabilizar-se pelo cumprimento das que lhes sejam pessoalmente atribuídas;



- c) Cumprir e actuar no sentido de que todos os trabalhadores cumpram a legislação laboral em vigor;
- d) Atender correctamente todos os trabalhadores, informando-os sobre os seus direitos e deveres e esclarecendo-os sobre os objectivos e funcionamento das Comissões Laborais;
- e) Não utilizar a qualidade de membro das Comissões Laborais para obter qualquer vantagem ou privilégio pessoal ou para se furtar ao cumprimento dos seus deveres como trabalhador.

#### ARTIGO 10.º

##### (Direito dos membros das Comissões Laborais)

1. Durante os períodos em que estejam ocupados no desempenho das suas funções, os membros das Comissões Laborais conservam todos os direitos e regalias inerentes à sua qualidade de trabalhadores, com excepção do disposto no número seguinte.

2. Quando o exercício das funções tenha carácter exclusivo e se prolongue por período superior a um mês, os Ministros da Justiça e do Trabalho e Segurança Social determinarão por despacho a forma de remuneração dos membros das Comissões Laborais de Município.

3. Os salários dos membros das Comissões Laborais de Província serão suportados pelo respectivo organismo que os nomeou.

#### ARTIGO 11.º

##### (Garantias dos membros das Comissões Laborais)

É proibido às empresas de que sejam trabalhadores os membros das Comissões Laborais:

- a) Impedir ou dificultar por qualquer forma o normal e regular exercício das suas funções;
- b) Transferi-los, temporária ou definitivamente, do local de trabalho sem comunicar esse facto com a antecedência de 30 dias ao órgão sindical competente;



- c) Iniciar contra eles procedimento disciplinar sem com nicação prévia ao órgão sindical competente e a Comissão Laboral de que são membros;
- d) Prejudicá-los de qualquer forma por motivo de exercício das suas funções.

### CAPÍTULO III

## NORMAS DE PROCEDIMENTO

### SECÇÃO I

#### Procedimento em 1.ª instância

#### ARTIGO 12.º

##### (Apresentação por escrito do requerimento inicial)

1. O requerimento inicial, quando for escrito, será apresentado em duas vias, assinadas pelo próprio, a rogo ou por mandatário constituído, no local de funcionamento da Comissão Laboral da Empresa ou da Comissão Laboral Municipal, nos casos em que esta funcione em primeira instância.

2. O requerente indicará no requerimento o número de documentos que o acompanham, numerando e rubricando cada um deles.

3. O secretário da Comissão deverá anotar nas duas vias do requerimento inicial a data da entrada e, sempre que o interessado lho exigir, passar recibo de entrega, onde mencione o nome das partes, a natureza da pretensão, a data de entrada e o número de documentos juntos.

#### ARTIGO 13.º

##### (Apresentação oral do requerimento inicial)

1. Sendo o requerimento oral, o secretário reduzi-lo-á a escrito em duas vias que serão assinadas por ele e pelo requerente, depois de lido em voz alta e achado conforme por ambos.



2. Se o requerente não puder ou não souber assinar, poderá apor a sua impressão digital ou assinar por ele qualquer outra pessoa.

3. Aplicam-se ao requerimento oral, em tudo o mais, as disposições relativas ao requerimento escrito previstas no artigo anterior.

#### ARTIGO 14.º

##### (Autuação e exame preliminar do requerimento)

1. Compete ao secretário autuar o requerimento inicial com os documentos que o acompanharem e apresentar o processo, para despacho, ao coordenador da Comissão Laboral.

2. O coordenador verificará se o requerimento está em ordem e se a Comissão Laboral é competente para decidir do conflito.

3. Se o requerimento não estiver em ordem, será notificado o requerente para o completar ou rectificar.

#### ARTIGO 15.º

##### (Verificação da competência da comissão laboral)

1. Se entender que a comissão não é competente, o coordenador fa-la-á reunir no prazo de oito dias para deliberar sobre a sua própria competência.

2. Declarando-se incompetente, o processo será remetido à Comissão Laboral competente, notificando-se disso o requerente.

3. O problema da competência poderá igualmente ser levantado pela parte contrária, na contestação.

#### ARTIGO 16.º

##### (Marcação da tentativa de conciliação. Falta das partes notificadas)

1. Não se levantando nenhum problema de competência ou sendo a competência da comissão reconhecida e declarada, o coordenador marcará imediatamente uma tentativa de conciliação, ordenando a notificação das partes para comparecerem no dia, hora e local que designar.



2. Se as partes, ou alguma delas, não comparecerem e não justificarem a falta no prazo de 48 horas, presumir-se-á que não estão interessadas na conciliação.

3. Se as partes ou parte faltosas justificarem a falta, marcar-se-á novo dia.

#### ARTIGO 17.º

##### **(Forma e trâmites da tentativa de conciliação)**

1. A tentativa de conciliação é presidida pelo coordenador, assistido do secretário, que lavrará acta resumida de tudo o que nela ocorrer.

2. O coordenador tentará conciliar as partes e levá-las a aceitar uma solução justa e legal do conflito objecto do processo.

3. Havendo acordo, serão as respectivas cláusulas consignadas na acta da reunião que as partes assinam conjuntamente com o coordenador e o secretário que a redigiu.

#### ARTIGO 18.º

##### **(Homologação de acordo. Valor do acordo homologado)**

1. O acordo obtido nos termos do artigo anterior será submetido a homologação da comissão laboral, no prazo máximo de oito dias.

2. A homologação consiste na verificação da conformidade do acordo com a lei em vigor e na sua aprovação pela comissão laboral.

3. O acordo, depois de homologado, tem o valor de resolução, é de cumprimento obrigatório e constitui título executivo.

#### ARTIGO 19.º

##### **(Notificação da parte contrária para contestar. Prazo. Advertências a fazer no acto da notificação)**

1. Malgrado-se a tentativa de conciliação ou se as partes, ou uma só delas, não comparecerem e não justificarem a falta, será notificada a parte requerida,



para contestar, querendo, no prazo de oito dias, entregando-se-lhes o duplicado do requerimento ou petição inicial.

2. No acto de notificação, deverá o requerido ser advertido de que a falta da contestação poderá ter como efeito a condenação no pedido e de que lhe é lícito consultar o processo e proceder ao exame dos documentos juntos pelo requerente, na secretaria da comissão laboral.

#### ARTIGO 20.º

##### (Forma e conteúdo da contestação)

1. O requerido poderá contestar por escrito ou verbalmente, aplicando-se à forma da contestação as regras dos artigos 12.º e 13.º, que regulam a petição.

2. Na contestação, o requerido poderá não só contradizer os factos alegados pelo requerente, como ainda alegar factos novos que obstem a que a comissão conheça da substância ou fundo da questão e todos aqueles que sejam susceptíveis de impedir ou extinguir o direito do requerente.

#### ARTIGO 21.º

##### (Realização antecipada de prova. Provas admissíveis. Exames)

1. Junta ao processo a contestação ou terminado o respectivo prazo, o coordenador mandará proceder às diligências de prova que não possam ter lugar em audiência.

2. Serão admitidas todas as provas válidas em direito que a comissão considere necessárias a uma justa decisão.

3. Havendo necessidade de proceder a exames, o coordenador nomeará os peritos, marcando-lhes, desde logo, o prazo para a entrega do respectivo relatório.

#### ARTIGO 22.º

##### (Marcação da audiência. Pessoas a notificar)

1. Concluídas as diligências referidas no artigo anterior ou, não havendo lugar a elas, no prazo determi-



nado no artigo 30.º n.º 1 da Lei da Justiça Laboral, o coordenador marcará uma audiência para produção e apreciação das provas oferecidas, ao mesmo tempo que ordenará que se abra vista do processo a cada um dos membros da comissão laboral, por 48 horas, sucessivamente.

2. Para a audiência serão convocadas as partes e seus representantes ou mandatários, os peritos, sendo caso disso, e as testemunhas indicadas, bem como todas as pessoas que possam contribuir para a descoberta da verdade e a solução do conflito.

#### ARTIGO 23.º

##### **(Falta das pessoas notificadas. Sanções. Adiamento da audiência)**

1. Faltando as partes ou alguma delas, ou qualquer das pessoas regularmente notificadas, a comissão, ouvida a parte ou partes presentes ou representadas, decidirá se a audiência deve prosseguir ou ser adiada para outra data.

2. Serão, desde logo, aplicadas às partes ou às outras pessoas regularmente notificadas que faltarem à audiência a multa legal, para a hipótese de não justificarem a falta no prazo de 5 dias.

#### ARTIGO 24.º

##### **(Publicidade da audiência. Acta da Audiência)**

1. A audiência é pública, aberta a todos os trabalhadores da empresa que puderem assistir, e será presidida pelo coordenador da comissão laboral.

2. Compete ao secretário consignar em acta tudo o que se passar durante audiência.

3. As declarações, os depoimentos, das partes e das testemunhas, os requerimentos orais e as decisões proferidas em audiência, serão transcritas com a maior fidelidade possível e poderão ser ditados para a acta quer pelo coordenador quer pelos próprios declarantes, depoentes ou requerentes.



4. As alegações não serão transcritas, apenas devendo mencionar-se se as houver e quem as produziu, tudo o mais sendo referido sucinta e resumidamente.

5. A acta será assinada pelo coordenador, pelos restantes membros da comissão laboral, pelas partes e pelos intervenientes que queiram fazê-lo, mas para a respectiva validade bastam as assinaturas do coordenador e do secretário.

#### ARTIGO 25.º

##### (Ordem dos depoimentos)

1. As pessoas que tenham de ser ouvidas, com excepção das partes e dos seus representantes ou mandatários, sairão da sala até serem chamadas a depor ou a prestar declarações.

2. As partes podem depor pessoalmente, em primeiro lugar o requerente e, em seguida, o requerido, mas não são obrigadas a fazê-lo.

3. O coordenador estabelecerá a ordem dos restantes depoimentos e declarações de acordo com as conveniências do processo, mas as testemunhas do requerente deporão antes das testemunhas indicadas pelo requerido.

#### ARTIGO 26.º

##### (Presidência da audiência. Forma do interrogatório. Direito de fazer perguntas e pedir esclarecimentos)

1. O interrogatório será sempre conduzido pelo coordenador que preside à audiência, mas os restantes membros da comissão poderão fazer as perguntas que entenderem e julgarem necessárias ao esclarecimento dos factos e à descoberta da verdade. O mesmo poderão fazer as partes ou os seus representantes ou mandatários.

2. O coordenador poderá estender o direito de fazer perguntas e de pedir esclarecimentos aos representantes dos organismos e aos trabalhadores convidados nos termos do artigo 30.º n.º 4 da Lei da Justiça Laboral, assim como ao representante ou mandatário do sindicato que participar na audiência ao abrigo da faculdade concedida pelo artigo 20.º da mesma lei.



## ARTIGO 27.º

### (Diligências complementares de prova)

1. A comissão poderá ordenar diligências complementares de prova, sempre que as achar necessárias.

2. As partes também poderão requerer diligências complementares de prova, mas a sua necessidade será apreciada pela comissão laboral, que deverá indeferilas se as achar descabidas, inúteis ou desnecessárias.

## ARTIGO 28.º

### (Continuação da audiência)

1. Se a audiência não terminar por falta de tempo ou por haver necessidade de proceder a diligências complementares de prova, marcar-se-á, desde logo, a continuação dos trabalhos para um dos 15 dias seguintes, salvo se a natureza das diligências de prova a realizar se não compadecer com prazo tão curto.

2. Na hipótese prevista na última parte do número anterior, designar-se-á a continuação para data que permita a realização das diligências ordenadas.

## ARTIGO 29.º

### (Alegações orais)

1. Terminada a produção da prova, o coordenador dará a palavra às partes ou aos seus mandatários para alegarem em defesa dos seus pontos de vista, cada um por sua vez e por uma só vez, primeiro ao requerente e depois ao requerido.

2. Nenhuma das partes poderá falar por mais de 30 minutos, salvo se a complexidade da questão o justificar e o coordenador da comissão laboral expressamente o autorizar.

3. Será igualmente concedida a palavra ao representante do sindicato pelo período máximo de 15 minutos, quando não intervenha em representação do trabalhador, se ele a pedir para os fins mencionados na última parte do artigo 20.º da Lei da Justiça Laboral.



## ARTIGO 30.º

### (Encerramento da audiência)

1. Findas as alegações, o coordenador declarará encerrada a audiência, retirando-se a comissão para deliberar, depois de assinada a respectiva acta.

2. Se a comissão não puder, desde logo, deliberar, dado e adiantado da hora, deverá fazê-lo num dos dias seguintes, de forma a respeitar-se o prazo de oito dias, imposto pelo n.º 2 do artigo 31.º da Lei da Justiça Laboral.

## ARTIGO 31.º

### (Deliberação. Formas e trâmites das deliberações)

1. O coordenador orientará os debates da comissão, sendo ele o primeiro a manifestar a sua opinião.

2. As deliberações serão tomadas por maioria, tendo o coordenador voto de qualidade, em caso de empate.

3. As deliberações serão rigorosamente secretas, nenhum membro da comissão podendo revelar o que nelas se passou ou qual foi o sentido dos votos.

4. A resolução será elaborada pelo coordenador ou pelo membro da comissão em que ele delegar e assinada por todos, sem qualquer declaração de voto.

## ARTIGO 32.º

### (Factos de que a comissão pode conhecer. Limites da resolução)

1. A resolução poderá conhecer de factos que não foram alegados pelas partes, desde que estejam relacionados com as respectivas pretensões, tenham sido objecto de debate em audiência ou se mostrem provados por documentos.

2. A resolução não deverá condenar em pedido diferente nem em medida superior à do pedido, salvo se isso, neste último caso, resultar claramente da aplicação da lei aos factos apurados.



## ARTIGO 33.º

### (Critérios de apreciação da prova. Aplicação da lei aos factos apurados)

1. Os membros da comissão procederão à apreciação das provas e à fixação dos factos em perfeita liberdade, determinando-se exclusivamente pela sua consciência de trabalhadores e pela preocupação de apurar objectivamente a verdade.

2. Na resolução final a comissão terá em consideração que a decisão justa será a decorrente da aplicação correcta da lei, em geral e da legislação laboral, em particular aos factos apurados.

## SECÇÃO II

### Recursos em matéria de conflitos

## ARTIGO 34.º

### (Decisões que admitem recurso. Forma e conteúdo do requerimento de interposição)

1. As partes poderão lavrar protesto contra qualquer decisão tomada pelos órgãos de justiça laboral ou pelo respectivo coordenador, mas só serão admitidas a interpor recurso das resoluções finais que lhes sejam desfavoráveis, tenham-se elas pronunciado ou não sobre os factos que constituem o objecto do processo.

2. Aplicar-se-á a forma dos recursos o disposto nos artigos 12.º e 13.º.

3. No requerimento de interposição, o recorrente poderá não só alegar sobre as razões de facto e de direito que fundamentam o recurso como sobre a matéria que foi objecto dos protestos lavrados no decurso do processo.

## ARTIGO 35.º

### (Indicação de testemunhas. Limites)

1. Não serão tidas em conta as testemunhas já ouvidas sobre os factos que fundamentam o recurso nem as relacionadas para além de duas para cada facto.



2. Apresentando o recorrente número superior será, desde logo, convidado a indicar aquelas de que prescinde, devendo essa indicação ser anotada pelo secretário no requerimento. Na falta de indicação, considerar-se-ão apenas as duas primeiras.

#### ARTIGO 36.º

**(Onde deve ser apresentado o recurso. Admissão. Recurso apresentado fora do prazo)**

1. O recurso, embora dirigido à Comissão Laboral competente para o julgar, será apresentado na Comissão Laboral de cuja resolução se recorre.

2. O recurso será admitido, a menos que se entenda que foi apresentado fora do prazo.

3. Na hipótese do número anterior, o coordenador levará o assunto a deliberação da Comissão Laboral que reunirá para esse fim, no prazo de 8 dias.

4. Da resolução que não admitir o recurso, caberá reclamação para a Comissão Laboral para quem o recorrente o interpôs.

#### ARTIGO 37.º

**(Notificação da parte recorrida. Resposta. Subida do processo)**

1. Sendo o recurso admitido, notificar-se-á a parte contrária para responder, querendo, advertindo-a do prazo que lhe é concedido para esse efeito ou entregando-se-lhe cópia do requerimento do recurso.

2. Durante o prazo de resposta, a parte recorrida poderá consultar o processo na secretaria da Comissão Laboral.

3. Aplicar-se-á à resposta do disposto nos artigos 12.º e 13.º.

4. O secretário, esgotado o prazo de resposta ou logo que esta tenha sido junta, fará subir o processo, sem mais formalidades.



### ARTIGO 38.º

(Exame do processo na Comissão Laboral para a qual se recorreu)

1. Recebido o processo na Comissão Laboral competente para apreciar o recurso, o respectivo secretário, depois de o registar, submetê-lo-á a despacho do coordenador.

2. O coordenador mandará abrir vista aos restantes membros da comissão para, sucessivamente e no prazo de 48 horas, examinarem o processo.

### ARTIGO 39.º

(Reunião da Comissão Laboral para conhecimento de questões prévias. Casos de julgamento imediato do recurso)

1. Terminado o exame, a comissão reunir-se-á no prazo de 8 dias para decidir se deve ou não conhecer o recurso e se ele está em condições de ser julgado imediatamente.

2. Se a comissão entender que não deve tomar conhecimento do recurso ou que é incompetente, mandará baixar o processo ou remetê-lo-á à Comissão Laboral competente, notificando-se as partes da remessa.

3. Se entender que o recurso é manifestamente infundado ou que contém todos os elementos necessários a uma justa decisão, a comissão poderá imediatamente decidir e julgar o recurso.

### ARTIGO 40.º

(Realização de diligências de prova)

1. Não podendo julgar, desde logo, o recurso, a comissão designará dia para a realização das diligências de prova requeridas ou que a comissão ache necessárias.

2. Realizadas todas as diligências de prova a comissão reunirá no prazo referido no n.º 1 do artigo anterior para decidir e julgar o recurso.



#### ARTIGO 41.º

**(Produção complementar de prova. Reexame do processo pela comissão laboral inferior)**

1. Sempre que a comissão, em vez de julgar o recurso, decidir remeter o processo a Comissão Laboral que julgou a questão em primeira instância para que esta o reexamine ao abrigo da faculdade concedida pelo artigo 37.º n.º 2 da Lei da Justiça Laboral, deverá indicar expressamente as diligências que considerar necessárias ao apuramento da verdade.

2. Da resolução que resultar do reexame da questão poderão as partes interpor novamente recurso.

#### ARTIGO 42.º

**(Disposições subsidiárias)**

Ao julgamento do processo na fase de recurso são aplicáveis as disposições dos artigos 31.º a 33.º.

### SECÇÃO III

#### Recurso em matéria disciplinar

#### ARTIGO 43.º

**(Recurso da aplicação de medidas disciplinares.  
Prazo. Consulta do processo disciplinar)**

1. O trabalhador que não se conformar com qualquer medida disciplinar que lhe tenha sido aplicada, salvo tratando-se de admoestação privada não registada, poderá interpor recurso para a Comissão Laboral de Empresa ou, não existindo esta, para a Comissão Laboral, Municipal, dentro de 15 dias a contar daquela em que a medida lhe foi comunicada por escrito.

2. Durante esse prazo, o trabalhador, ou o seu mandatário por ele, terá o direito de consultar o processo disciplinar, não podendo a empresa pôr entaves a essa consulta.



#### ARTIGO 44.º

##### (Onde pode ser apresentado o recurso)

O requerimento de interposição do recurso deverá ser dirigido à Comissão Laboral para a qual se recorre, mas tanto poderá ser apresentado na secretaria da comissão, como entregue na empresa que applicu a medida disciplinar.

#### ARTIGO 45.º

##### (Entrega do recurso na empresa. Resposta. Remessa do processo à Comissão Laboral)

1. Sendo o requerimento entregue na empresa, deverá esta, querendo, responder nos oito dias seguintes e, findo tal prazo, remeter o processo disciplinar, com o requerimento e a resposta à Comissão Laboral competente para julgar o recurso.

2. A empresa não poderá deixar de dar seguimento ao requerimento de interposição do recurso, com o pretexto de ter sido apresentado fora do prazo ou com qualquer outro.

3. Se a empresa não fizer subir o recurso no prazo definido no n.º 1, poderá o trabalhador reclamar junto da Comissão Laboral e requerer que esta determine a sua remessa sem demora.

#### ARTIGO 46.º

##### (Trâmites do recurso. Disposições subsidiárias)

1. Tanto em primeira instância, a nível da Comissão Laboral de Empresa, ou, na sua falta, da Comissão Laboral Municipal, como, em última instância, na Comissão Laboral Provincial, os recursos em matéria disciplinar seguirão os trâmites dos artigos 38.º a 41.º.

2. Em tudo o mais, regularão as disposições applicáveis aos recursos em matéria de conflitos que não sejam incompatíveis com a natureza dos recursos de medidas disciplinares.



## SECÇÃO IV

### Execução das resoluções e acordos

#### ARTIGO 47.º

##### (Execução das resoluções e acordos)

1. As resoluções e acordos, depois de homologados, são de cumprimento obrigatório e têm força executiva.

2. Decorrido o prazo de um mês sobre a data da notificação das resoluções ou sobre o termo do prazo fixado convencionalmente no acordo, devem as partes comprovar junto da comissão laboral que cumpriram as obrigações que lhes foram impostas pela resolução ou que assumiram no acordo.

3. Se as partes não fizerem a prova do cumprimento das obrigações referidas no número anterior, a Comissão Laboral enviará cópia da resolução ou do acordo homologado ao representante do Ministério Público junto do Tribunal competente para promover a execução, nos termos do artigo 32.º, n.º 2 da Lei da Justiça Laboral.

4. Havendo recurso, deverá a cópia da resolução ser extraída antes do processo subir.

#### ARTIGO 48.º

##### (Participação criminal)

1. Decorrido o prazo de um mês sobre a data fixada no acordo ou sobre a data da notificação de uma resolução tornada definitiva por não ter sido interposto ou já não ser possível interpor recurso, sem que as partes tenham cumprido as obrigações que lhes foram impostas, deverá a Comissão Laboral participar estes factos à Direcção Nacional de Investigação Criminal ou, na sua falta, ao Procurador da República da circunscrição judicial competente, para fins do artigo 33.º-1 da Lei da Justiça Laboral.

2. A impossibilidade de cumprimento ou outras razões de não cumprimento das obrigações só poderão ser alegadas pelas partes no processo-crime que vier a ser instaurado.



## SECÇÃO V

### Processo educativo

#### ARTIGO 49.º

(Marcação imediata da audiência. Pessoas a notificar)

1. Solicitado a Comissão Laboral o processo educativo, marcar-se-á, desde logo, a audiência, notificando-se para ela o arguido, os outros interessados, as testemunhas e todas as pessoas que possam contribuir para a realização dos fins deste tipo de processo.

2. Na audiência que deverá realizar-se no prazo máximo de oito dias, estarão presentes ou representadas a comissão sindical da empresa e a direcção desta, com direito, uma e outra, a intervirem e a participarem na discussão.

#### ARTIGO 50.º

(Forma oral de julgamento. Trâmites)

1. Nem os depoimentos nem as declarações serão consignadas em acta desenrolando-se todos os actos oralmente.

2. Produzida a prova e finda a discussão, será interrompida a audiência para a comissão deliberar.

3. A resolução tomada não será escrita, competindo ao coordenador anunciá-la depois de reaberta a audiência.

4. Se o infractor, antes da discussão terminar, reconhecer a falta que cometeu, fizer a sua autocritica e pedir desculpa ao ofendido, se o houver, a audiência será logo dada por finda sem deliberação e o processo encerrado.

## CAPÍTULO IV

### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### ARTIGO 51.º

(Notificações. Meios de as efectuar)

1. As notificações serão feitas pessoalmente e, tratando-se de trabalhadores chamados a comparecer, de-



verão sê-lo obrigatoriamente através da direcção da empresa.

2. Não se encontrando a pessoa a notificar e não sendo conhecida a sua residência, as notificações poderão efectuar-se por qualquer outro meio nomeadamente através de anúncios, avisos ou editais a afixar nos sítios habituais do seu último local de trabalho.

3. As notificações poderão igualmente ser feitas nas pessoas dos mandatários das partes ou nas pescas que elas indicarem expressamente para as receberem.

#### ARTIGO 52.º

##### (Notificação por intermédio de outras entidades. Forma de notificação)

1. As comissões laborais poderão proceder às notificações directamente ou por intermédio de outras Comissões Laborais, dos organismos sindicais, das direcções das empresas ou dos órgãos de administração do Estado, sempre que as pessoas a notificar residam fora da localidade em que têm a sua sede.

2. As notificações às partes para comparecerem ou participarem em qualquer acto deverão respeitar o prazo estabelecido no artigo 22.º n.º 5 da Lei da Justiça Laboral, sob pena de não produzirem efeito, e indicar o dia, a hora, o local e a razão da comparecência.

3. Nas notificações será sempre entregue ao notificado cópia ou, pelo menos nota escrita, resumida mas precisa, de conteúdo da notificação, da data em que foi efectuada, do órgão da justiça que a ordenou, da natureza e do número do processo e das partes intervenientes.

4. Quando forem notificadas às partes as resoluções de qualquer órgão de justiça laboral, indicar-se-á sempre se admitem recurso, para que órgão pode recorrer-se e qual o prazo de interposição.



## ARTIGO 53.º

### (Contagem dos prazos)

1. Os prazos concedidos são, em princípio, improrrogáveis, contínuos e correm seguidamente, não se contando nunca o dia em que começaram.

2. Quando os prazos terminarem em dia de descanso semanal, aos sábados, em dias feriados ou de tolerância de ponto, e ainda, quando se tratar de acto a praticar numa Comissão Laboral de Empresa em qualquer outros dias em que a empresa se encontrar encerrada, o acto poderá praticar-se no primeiro dia útil seguinte.

## ARTIGO 54.º

### (Actos praticados fora do prazo)

1. Os actos poderão praticar-se fora do prazo, alegando e provando o interessado justo impedimento.

2. Os actos poderão ainda praticar-se no dia seguinte ao termo do prazo sem necessidade de prova do justo impedimento, sempre que o interessado alegue motivo razoável e este aceite pelo órgão de justiça laboral. Da decisão que considere razoável o motivo alegado não há recurso.

## ARTIGO 55.º

1. É justo impedimento de qualquer facto imprevisível estranho à vontade do interessado que o tenha impedido de praticar o acto.

2. O interessado que deseje alegar justo impedimento, deve fazê-lo logo no momento da realização do acto cujo atraso pretende justificar, indicando imediatamente as provas que tiver para oferecer.

3. Realizadas as diligências de prova, se houver lugar a elas, será notificada a parte contrária para se pronunciar no prazo de três dias, findo o qual a comissão laboral decidirá se o impedimento se verificou.



## ARTIGO 56.º

### (Prorrogação dos prazos)

1. Aos prazos concedidos às partes para praticarem actos processuais, acrescerá um prazo suplementar que o coordenador deverá fixar, de acordo com as distâncias e com as dificuldades de comunicações, entre cinco e trinta dias, sempre que a notificação se fizer em localidade diferente da sede da comissão laboral.

2. A prorrogação será de 30 dias, quando a notificação seja efectuada nos termos do artigo 51.º n.º 2.

## ARTIGO 57.º

### (Prazos não especialmente previstos)

Salvo quando outros estiverem previstos neste regulamento, será de 3 dias o prazo para a prática de actos processuais a realizar pelas comissões e de 5 dias o prazo para a realização dos actos processuais das partes.

## ARTIGO 58.º

### (Constituição de mandatários)

1. As partes não são obrigadas mas poderão constituir mandatários que as representem em todos os actos ou termos do processo ou em alguns deles.

2. O mandato pode ser conferido por simples escrito particular ou mesmo através de declaração verbal feita perante o secretário da comissão laboral ou durante a realização de qualquer diligência processual.

3. A declaração verbal poderá ser reduzida a auto ou, muito simplesmente anotada no processo, se não for consignada na acta da diligência.

4. Os trabalhadores poderão mandar os organismos sindicais e confiar neles a defesa dos seus interesses no processo.



## ARTIGO 59.º

### (Resolução dos casos omissos)

1. Nos casos omissos neste Regulamento, os órgãos de justiça laboral poderão recorrer a qualquer norma ou princípio processual do ordenamento jurídico angolano que se adapte à especial natureza deste processo.

2. Na sua falta, os órgãos de justiça laboral procederão pela forma que melhor assegure o conhecimento da verdade objectiva e a realização da justiça nas relações de trabalho.

Gabinetes dos Ministros, em Luanda, 18 de Novembro de 1981. — O Ministro da Justiça, *Diógenes Boavida*. — O Ministro do Trabalho e Segurança Social, *Horácio Pereira Brás da Silva*.

(Diário da República n.º 8, 1.ª série, de 1982).



**COMISSÕES LABORAIS PROVINCIAIS**

ARQUIVO LITARA



## **MINISTÉRIOS DO TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL E DA JUSTIÇA**

### **Decreto executivo conjunto n.º 46/81**

de 5 de Dezembro

A Assembleia do Povo aprovou a Lei n.º 9/81, de 2 de Novembro, Lei da Justiça Laboral, que cria os órgãos de administração da justiça laboral e estabelece as normas fundamentais para a sua organização e funcionamento.

Tornando-se necessário nomear os membros que integram as Comissões Laborais Provinciais, tendo em conta o disposto no artigo 13.º da referida lei e ouvido o parecer da UNTA.

Nos termos do artigo 62.º da Lei Constitucional, determina-se:

Artigo único — As Comissões Laborais Provinciais são preenchidas pela seguinte forma:

- a) Delegado Provincial do Ministério da Justiça, que coordena;
- b) Delegado Provincial do Ministério do Trabalho e Segurança Social;
- c) Secretário Provincial da UNTA para os Assuntos Laborais e Sociais.

2. Membros suplentes:

- a) Chefe de Sector da Delegação Provincial do Ministério da Justiça;



b) Chefe de Sector para a Inspeção da Delegação Provincial do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

Gabinetes dos Ministros do Trabalho e Segurança Social e da Justiça, em Luanda, 17 de Novembro de 1981. — O Ministro do Trabalho e Segurança Social, *Horácio Brás da Silva*. — O Ministro da Justiça, *Diógenes Boavida*.

(Diário da República n.º 286, 1.ª série, de 1981).



O. E. 1572 — 5000 ex. — I. N.-U. E. E. — 1982



BA-01-C20  
2400



1987 - ANO DA ORGANIZAÇÃO ECONOMICA E DA VIGILÂNCIA POPULAR